

Л8. Основы трудового права

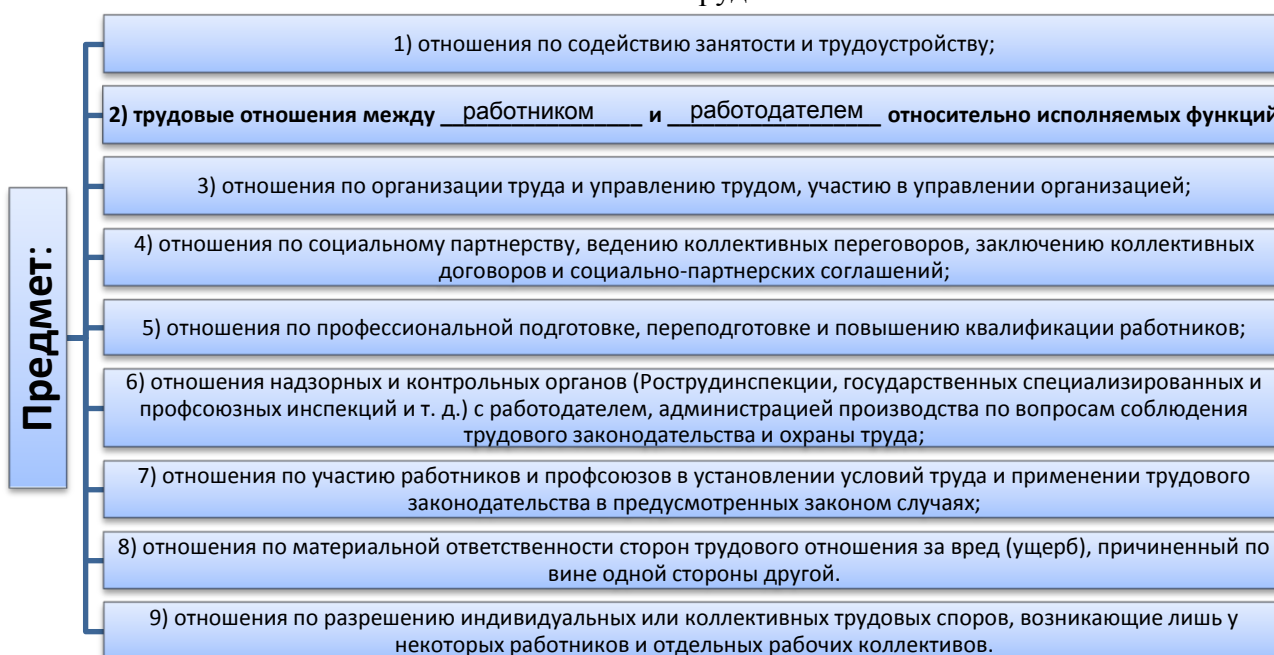
1. Трудовое право, как отрасль права. Трудовое правоотношение.
2. Трудовой договор: требования, порядок заключения и расторжения.
3. Дисциплина труда. Ответственность участников трудового правоотношения.
4. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
5. Способы защиты трудовых прав.

1. Трудовое право, как отрасль права.

Трудовое право

— это

совокупность норм права, регулирующих общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка наемного труда, организации и применения рынка наемного труда.



Метод правового регулирования трудового права

— **ДИСПОЗИТИВНО-императивный**

Для метода трудового права характерно:

- сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования труда.
 - договорный характер труда и установление его условий.
 - равноправие сторон трудового договора.
 - участие в правовом регулировании труда работодателей и работников.
 - защита трудовых прав в судебном и несудебном порядке.
 - единство и дифференциация правового регулирования труда.

✓ **Функции трудового права** (В чем суть каждой функции?)

Защитная функция

Производственная функция

Социальная функция

Воспитательная функция

Структура ТК РФ (424 статьи, сгруппированные в 14 разделов):

Раздел I. «Общие положения».

Раздел II. «Социальное партнерство в сфере труда».

Раздел III. Трудовой договор

Раздел IV. «Рабочее время».

Раздел V. «Время отдыха».

Раздел VI. «Оплата и нормирование труда».

Раздел VII. «Гарантии и компенсации».

Раздел VIII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Раздел IX. «Подготовка и переподготовка кадров».

Раздел X. «Охрана труда».

Раздел XI. Материальная ответственность сторон трудового договора

Раздел XII. «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Раздел XIII. **«Защита прав работников. Разрешение трудовых споров.**

Ответственность за нарушение законодательства о труде».

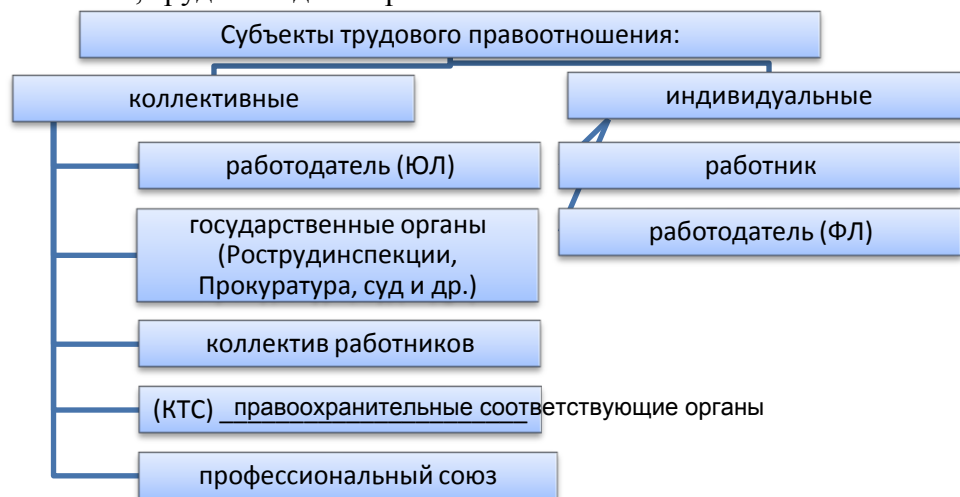
Раздел XIV. «Заключительные положения».

✓

Трудовые отношения

- отношения, основанные на

соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

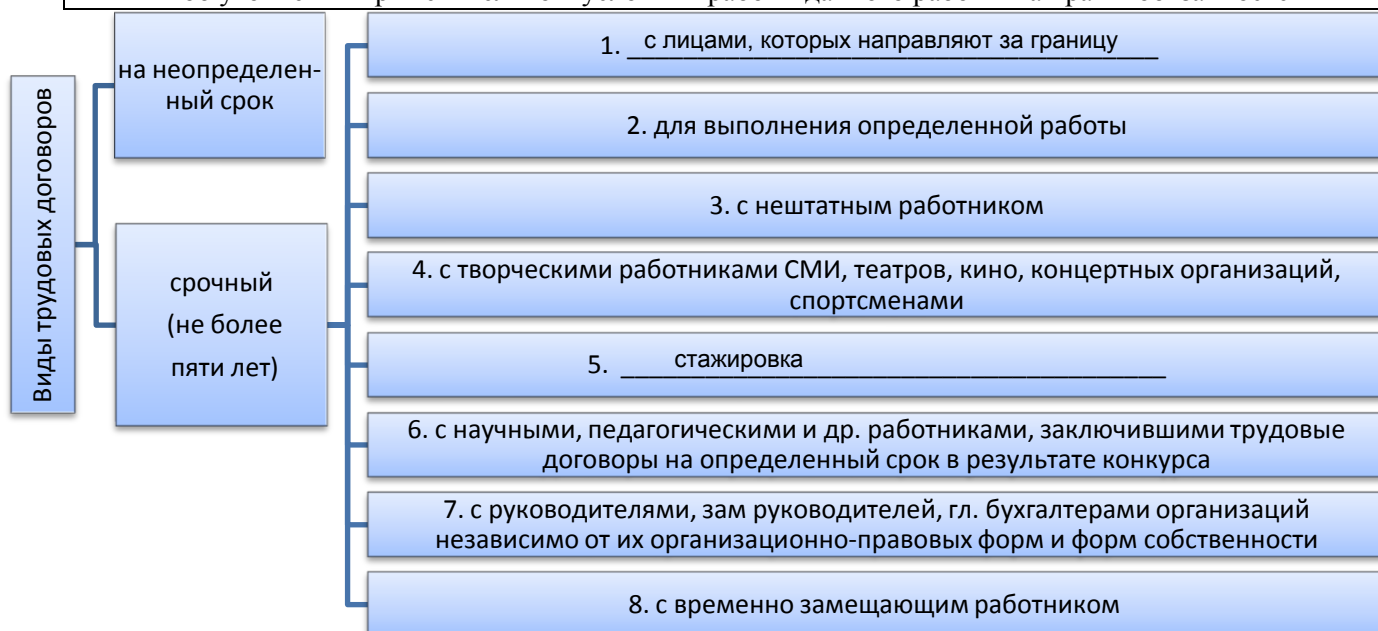


2. Трудовой договор: требования, порядок заключения и расторжения.

Трудовой договор

- соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Содержание трудового договора	
Обязательные условия	
• ФИО работника и наименование работодателя (ФИО руководителя – ФЛ)	
• сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя (ФЛ)	
• ИНН (для работодателей, искл: работодатели – ФЛ, не являющихся ИП)	
• сведения о представителе работодателя, и основание, на котором он представляет интересы	
• место и дата заключения трудового договора	
• место работы (с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения)	
• трудовая функция	
• дата начала работы, срок действия договора (срочный договор)	
• условия оплаты труда (размер оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);	
• режим рабочего времени и времени отдыха	
• условия труда на рабочем месте	
• компенсации за особые условия труда	
• условия, определяющие в необходимых случаях характер работы	
• условие об обязательном социальном страховании работника	
Дополнительные условия	
• об уточнении места работы и (или) о рабочем месте;	
• об испытании	
• о неразглашении тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)	
• об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя	
• о видах и об условиях дополнительного страхования работника;	
• об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;	
• об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей	



Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста **шестнадцати** лет
Исключение: 14 лет + кинематограф, театр, цирк и т.д.

Согласно ст. 65 ТК работник при приеме на работу представляет документы:	паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
	трудовую книжку
	страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
	документы воинского учета
	документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний
	обязательное медицинское освидетельствование при заключении трудового договора ...

Изменение и прекращение трудового договора

!!! Изменение только по соглашению сторон

Исключения:

Статья 72.2. Временный перевод на другую работу

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

Статья 99. Сверхурочная работа

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Статья 327.4. Особенности временного перевода работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства

Статья 349.4. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников кредитных организаций

При переводе изменяются:

- **трудовая функция**
- местность
- **оплата и режим труда или другие существенные условия трудового договора.**

Обязательные временные переводы:

а) для работника:

- **по производственной** необходимости;

б) для работодателя:

- женщин в связи с беременностью, кормлением грудью или наличием ребенка в возрасте до 1,5 лет;

- **по** состоянию здоровья **согласно медицинскому заключению;**
- **по просьбе** военкомата **для прохождения военных сборов.**

Прекращение трудового договора. Основания:

1) Расторжение трудового договора по соглашению сторон ([статья 78 ТК РФ](#));

Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение **трех рабочих дней** в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении

2) Прекращение срочного трудового договора ([статья 79 ТК РФ](#)), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

В какой срок? Не более 5 лет

3) расторжение трудового договора по инициативе работника ([статья 80 ТК РФ](#));

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя, при неудовлетворительном результате испытания работника ([статья 71 ТК РФ](#));

Работодатель при ликвидации либо сокращении численности или штата работников обязан письменно предупредить работника о расторжении трудового договора не менее чем за два месяца до увольнения, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

5) Увольнение работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения ([статья 75 ТК РФ](#));

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая [статьи 74 ТК РФ](#));

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

1. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда;
3. неизбрание на должность;
4. осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы;
5. признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
6. смерть работника либо работодателя (а также признание его умершим или безвестно отсутствующим);
7. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений;
8. дисквалификация или иное админ. наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по т.д.
9. истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника спец. права;
10. прекращение допуска к государственной тайне;
11. отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения гос-ной инспекции труда о вос-нии работника;
12. возникновение установленных настоящим Кодексом, иным фед-ным законом и искл. возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие опред. видами трудовой деятельности.

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

3. Дисциплина труда. Ответственность в сфере труда

Дисциплина труда в каждой организации регулируется положениями трудового законодательства и правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Поощрения за труд (191 ТК РФ)

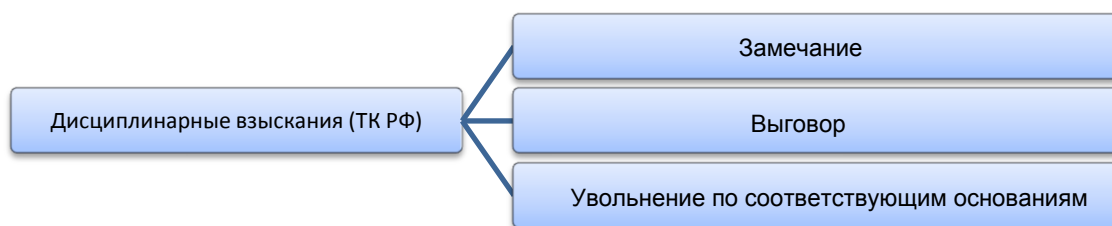
Поощрения оформляются приказом или распоряжением руководителя организации, который доводится до всех работников и сведения о нем заносятся в трудовую книжку работника

- объявление благодарности,
- выдача премии,
- награждение ценным подарком, почетной грамотой (в том числе органа власти и управления Федерации и ее субъекта),
- предоставление к званию лучшего по профессии.

Дисциплинарная ответственность - это обязанность работника претерпеть неблагоприятные для себя моральные и материальные последствия за виновное, противоправное неисполнение трудовых обязанностей.

Юридическим основанием привлечения к этому виду ответственности является дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком признается противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей в форме действия или бездействия.



При наложении дисциплинарного взыскания учитываются:

- вина работника,
- тяжесть совершенного проступка,
- обстоятельства, при которых он совершен,
- предшествующая работа и поведение работника.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности (за каждый проступок может быть применено только одно взыскание)

1. До применения взыскания от работника берется письменное объяснение. В **случае отказа** составляется соответствующий акт
2. Взыскание должно быть применено к работнику непосредственно после проступка, не позднее 1 месяца со дня обнаружения, **не считая времени** времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
3. Взыскание применяется не позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

В течение года к работнику не применяются меры поощрения и ему может не выплачиваться премия. Взыскание может быть снято с работника досрочно при наличии к тому оснований.

Материальная ответственность в трудовом праве

Отличительные признаки:

- работник отвечает только за прямой ущерб и не возмещает неполученные доходы (упущенную выгоду) как в гражданском праве;
- возмещение ущерба осуществляется из заработной платы работника и ограничивается, как правило, среднемесячным размером заработка;
- бремя доказывания вины работника лежит на работодателе.



Условиями полной материальной ответственности (исключение) являются:

1. На работника в соответствии с законодательством и трудовыми обязанностями возложена материальная ответственность в полном размере.
2. В случае недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора в связи со спецификой выполняемой работы или получения их по разовому документу.
3. Умышленное причинение ущерба.
4. Причинение ущерба в состоянии алкогольного или наркотического опьянения
5. Причинение ущерба в результате преступных действий, установленных приговором суда.

6. Причинение ущерба в результате административного проступка, установленного государственным органом.

7. Имело место разглашение сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну.

8. Ущерб причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Работодатель несет материальную ответственность перед работником, в случаях:

а) Незаконного лишения работника возможности трудиться, если заработок работником не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- неисполнения или несвоевременного исполнения работодателем решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи трудовой книжки, внесения в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаях нарушения работодателем трудового законодательства.

б) Причинения ущерба имуществу работника

в) Задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

г) Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Это основание материальной ответственности работодателя также является для российского трудового законодательства новым.

4. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

